

立法會 *Legislative Council*

立法會CB(1)771/03-04號文件
(此份會議紀要業經政府當局審閱)

檔 號：CB1/PL/PS/1

公務員及資助機構員工事務委員會

會議紀要

日 期：2003年12月15日(星期一)
時 間：上午10時
地 點：立法會會議廳

出席委員：譚耀宗議員, GBS, JP (主席)
李鳳英議員, JP (副主席)
李卓人議員
張文光議員
許長青議員, JP
陳國強議員, JP
陳智思議員, JP
單仲偕議員
楊孝華議員, SBS, JP
陳偉業議員
梁富華議員, MH, JP

其他出席議員：陳婉嫻議員, JP
石禮謙議員, JP

缺席委員：梁劉柔芬議員, SBS, JP
黃宏發議員, JP
麥國風議員

出席公職人員：議程第III項

行政署長
黃灝玄先生, JP

副行政署長(1)
張琮瑤女士, JP

助理行政署長
陳選堯先生

議程第IV及V項

公務員事務局局長
王永平先生, GBS, JP

公務員事務局常任秘書長
黎高穎怡女士, JP

公務員事務局副秘書長(2)
丁葉燕薇女士, JP

議程第V項

公務員事務局副秘書長(3)
王國彬先生

公務員培訓處助理處長
蕭慕蓮女士

列席秘書 : 總主任(1)5
陳美卿小姐

列席職員 : 高級主任(1)8
馬海櫻女士

議會事務助理
梁美琮女士

經辦人／部門

I. 確認通過會議紀要

(立法會CB(1)552/03-04號文件 —— 2003年11月17
日會議的紀要)

2003年11月17日會議的紀要獲確認通過。

II. 下次會議日期及討論事項

(立法會 CB(1)551/03-04(01) —— 待議事項一覽表
號文件

立法會 CB(1)551/03-04(02) —— 跟進行動一覽表)
號文件

2. 主席提醒委員，2004年1月的例會提早在2004年1月16日(星期五)舉行，因為該月第三個星期一臨近農曆新年假期。

3. 主席亦告知委員，行政長官在2004年1月7日發表施政報告後，各政策局局長將於2004年1月9日至16日期間，向有關的事務委員會簡介施政措施。公務員事務局局長將於2004年1月16日上午10時45分舉行的公務員及資助機構員工事務委員會會議上，就“行政長官2004年施政報告中有關公務員事務的施政措施”作出簡報。簡報會將歷時一小時。委員同意將兩小時的事務委員會會議縮短至一小時，以便另一事務委員會可在上午11時45分至下午12時45分舉行政策簡報會。

III. 法定及其他機構高層管理人員薪酬檢討的最新進展

(立法會 CB(1)296/03-04(04) —— 政府當局提供的
號文件 文件

檔號：CSO/ADM CR3/1136/02 —— 行政署就“法定及其他機構高層管理人員薪酬檢討”發出的立法會參考資料摘要(連同顧問的最後報告)

立法會 CB(1)2150/01-02(01) —— 政務司司長於
號文件 2002年6月26日立法會會議上發表的聲明

立法會 CB(1)171/02-03號文 —— 2002年7月3日事
件 務委員會特別會議的紀要)

4. 主席指出，政府當局曾在2002年1月委聘顧問，就10間選定的法定及其他機構高層管理人員的薪酬進行研究。研究結果在2002年6月公布後，政府當局在2002年7月3日的事務委員會會議上簡報研究結果。應事務委員會

的要求，政府當局答允透過有關政策局諮詢該10間機構，並向事務委員會匯報該等機構對研究結果所作的回應，以及有關這些選定機構最高級3層管理人員的薪酬條件、合約屆滿日期，以及過去5年薪酬調整趨勢的資料。主席請委員參閱政府當局就此提供的文件(立法會CB(1)296/03-04(04)號文件)。

政府當局作出簡介

5. 行政署長扼要重述，顧問研究的主要工作是確定選定機構高層管理人員的薪酬條件與私營機構擔任相若職位的人員的薪酬條件是否一致，並為他們制訂相若及具競爭力的薪酬條件。顧問就薪酬水平及組合提出的建議，是根據其分析對照公司的薪酬及應用下列原則的結果而作出的：

- (a) 對照組別內有關職位的薪酬總額中位數，應為所檢討的職位提供合理而具競爭力的基準；
- (b) 應考慮與所檢討的職位有關的質量因素，例如地位、服務香港的機會和接受公眾監察的程度，並在認為適當的情況下對中位數作出調整；
- (c) 就選定機構有關職位制訂建議薪酬組合(即固定薪金與浮動薪金各佔的百分比)時，應以對照公司薪酬條件的常用組合為基礎。然而，選定機構的管理委員會可靈活採納本身屬意的薪酬組合，而不採用建議組合。有關機構在採用本身屬意的組合時，如希望固定薪金相對於浮動薪金佔較大比重，或後者相對於前者佔較大比重，則應採用顧問建議的換算系數，制訂相等的薪酬條件。

6. 行政署長又指出，顧問曾建議選定機構的管理委員會在釐定高層管理人員的薪酬時，可繼續酌情考慮其他因素。該等因素包括特別職能在市場上的薪金水平；個別人士的才能、資歷和表現，以及工作性質和問責層次的差別。若某選定機構考慮到擔任行政總裁的人士的背景、才能或表現後，認為有理由向該人支付較市場中位數為高或低的薪酬，便可向該人提供有別於顧問建議的薪酬條件。就第二層及第三層的職位而言，政府當局認為薪酬差別在顧問建議的薪酬水平正負25%的

範圍內是可以接受的，特別是考慮到個別分組主管在所屬層次承擔的職能和責任可能各有不同。

7. 行政署長表示，整體來說，10間機構對顧問的建議均作出了積極回應。有關的政策局亦已確實表示接納個別機構就有關範疇建議的調整。正如顧問報告所載的解釋，根據顧問搜集所得的市場資料得出的建議薪酬提供了比較基準，但這些基準並非上限或下限。該等機構的管理委員會可視乎個別管理人員的特殊技能、才能和表現，決定給予該等人員較高或較低的薪酬。行政署長亦向委員保證，當局會根據在選定機構與有關政策局之間新訂立的匯報機制，每年檢討選定機構高層管理人員的薪酬，以及該等機構遵行研究所確立的原則的情況。

討論

薪酬組合

8. 張文光議員表示不滿選定機構落實顧問建議的做法。關於政府當局提供的文件附件A第3(a)項，張議員察悉在10間選定機構中，只有3間採納了顧問就薪酬組合提出的建議。6間選定機構曾對建議作出調整。舉例而言，儘管香港機場管理局(“機管局”)第一層人員的建議薪酬組合為60：40(固定薪金：浮動薪金)，機管局繼續採用現時的薪酬組合，實行浮動薪金制度，即第一層人員的組合為80：20。張議員質疑為何有關的政策局接納這種做法。行政署長回答時重申，選定機構的管理委員會如希望固定薪金相對於浮動薪金佔較大比重，或後者相對於前者佔較大比重，可靈活採用顧問建議的換算系數，為本身屬意的薪酬組合定出同等的薪酬條件。就機管局的情況而言，如應用換算系數以作比較，該局高層管理人員現時的薪酬與顧問建議的薪酬一致。

9. 張文光議員及李卓人議員均認為，若給予選定機構的管理委員會靈活落實顧問建議的酌情決定權，整項檢討工作將會變得毫無意義。張議員認為，該等由公帑資助的機構在釐定高層管理人員薪酬方面享有如此大的靈活性，實在不公平及不合理。他認為，政府在選定機構管理委員會內的代表，應投票支持落實顧問的建議，以顯示政府當局把建議付諸實行的決心。否則，選定機構的運作會仿似獨立王國，不受立法會或政府的監察。

10. 張文光議員認為，在採納由固定薪金和浮動薪金組成的薪酬組合時，應根據一些客觀準則釐定浮動薪金的金額。行政署長解釋，浮動薪金的金額通常由有關管理委員會根據個別管理人員及／或有關機構在評核年度的整體表現而釐定。許多私人公司採取此種做法。

香港金融管理局(“金管局”)總裁、機管局行政總裁及香港科技園公司(“科技園”)行政總裁的薪酬水平

11. 張文光議員深切關注到，金管局總裁、機管局行政總裁及科技園行政總裁現時的薪酬水平，分別較顧問建議的薪酬水平高出100萬元、60萬元及40萬元。張議員認為，該等高層管理人員現時的薪酬條件應按照顧問建議的目標薪酬水平向下調整。單仲偕議員贊同他的意見。

12. 行政署長表示，顧問建議的薪酬水平應視為指標性質而非絕對性質的參照標準。他重申，選定機構的管理委員會如考慮到擔任行政總裁的人士的背景、才能或表現，認為有理由向該人支付較市場中位數為高或低的薪酬，便可向該人提供有別於顧問建議的薪酬條件。此外，政府當局明白選定機構有需要履行現行僱傭合約所訂的責任，該等機構可能無法在合約期間調低高層管理人員的薪酬水平。就此，張文光議員察悉，機管局行政總裁及科技園行政總裁現時的僱傭合約將分別於2003年12月及2005年3月屆滿。張議員察悉金管局總裁是按無間斷合約條款受聘的，因而質疑他的薪酬水平何時會予以檢討和調整。行政署長表示，金管局有每年調整薪酬的機制。

13. 單仲偕議員認為，財政司司長作為監察金管局的主要官員，應負責釐定金管局總裁的薪酬水平。鑒於金管局總裁的薪酬水平較顧問所建議的高出100萬元，單議員要求財政司司長向下調整金管局總裁的薪酬水平。張文光議員提出相同的要求。行政署長回應時表示，他認為有關要求並無理據支持。他指出，財政司司長在釐定金管局總裁的薪酬水平時，已聽取外匯基金諮詢委員會和其轄下薪酬及財務委員會的意見，考慮到當時的市場中位數及能否吸引具備適當條件、專業知識和經驗的人才等實際問題。他補充，金管局總裁薪酬的固定部分在過去兩年已向下調整。

14. 單仲偕議員認為，由主要由銀行界人士組成的外匯基金諮詢委員會和其轄下的薪酬及財務委員會考慮金管局總裁的薪酬建議並不恰當。單議員指出，鑒於私營機構並無相若職位，他質疑如何得出金管局總裁一職的市場中位數。就此，他察悉金管局的對照公司包括一

組具代表性的銀行。鑒於金管局總裁與銀行行政總裁在工作性質和職責方面大有分別，單議員認為把兩者的薪酬條件加以比較並不恰當。陳偉業議員贊同他的意見。

15. 李卓人議員認為應參照海外司法管轄區的相若職位。李議員提述顧問報告就美國聯邦儲備局主席格林斯潘博士的薪酬(每年少於14萬美元)，以及英國財經事務管理局主席的薪酬(2000至01年度為29萬英鎊)提供的資料，並指出金管局總裁的薪酬水平相對較高。李議員及張文光議員質疑金管局總裁的薪酬水平是否合理。張議員認為，財政司司長應向事務委員會提供他對金管局落實顧問建議的意見，尤其是他對金管局總裁薪酬水平的意見。張議員指出公眾及屬民主黨的議員均十分關注此事，並促請財政司司長盡快處理此事。

16. 主席請行政署長向財政司司長轉達委員對金管局總裁薪酬水平的關注。

(會後補註：根據行政署長2004年1月12日的書面回應，該署已向財政司司長轉達委員的關注。該份書面回應已於2004年1月13日隨立法會CB(1)772/03-04(01)號文件送交委員參閱。)

顧問在制訂薪酬建議時所採取的原則是否恰當

17. 李卓人議員表示，顧問檢討以私營機構最高級3層管理人員的薪酬作為參考，此做法一開始已不正確。他表示，在檢討這些屬公營機構的選定機構的高層管理人員薪酬條件時，應考慮有關職位所得的認可和榮譽等質量因素，因而應參考公務員體制中相若職位的薪酬條件，例如問責制主要官員的薪酬條件。

18. 行政署長回應時解釋，在評估高層管理人員的薪酬條件是否恰當時，值得注意的是所有選定機構均須與私營機構爭聘具有特殊經驗和專業知識的管理人員。該等機構當中不少還須按審慎的商業原則運作。他亦請委員注意，顧問建議的目標薪酬水平代表市場中位數，而非私營機構的最高薪酬水平。至於主要官員的薪酬條件，行政署長指出，該套薪酬條件是參考私營機構行政總裁薪酬條件之後，把該等行政總裁的薪酬總額中位數扣減34%至39%而得出的。

19. 李卓人議員不同意選定機構正按商業原則運作。李議員引述市區重建局(“市建局”)及香港旅遊發展局(“旅發局”)為例，表示雖然該等機構的行政總裁必須熟悉市場情況，在領導及管理有關機構時，卻無須以牟利為

目的。他們的工作性質與對照公司(例如市建局與物業發展及管理公司，以及旅發局與旅行社)行政總裁的工作性質事實上並不相若。陳偉業議員贊同李卓人議員的意見。

20. 行政署長回應時表示，一如顧問報告所解釋，每間選定機構行政總裁(或同等職位)的薪酬對照組別，是從相關對照組別抽選工作範圍和職責相若的職位而組成的。該等對照職位可以是或可以不是有關對照組別內的行政總裁職位，但全部是經考慮機構規模及工作範圍和性質等因素後揀選的。因此，市建局及旅發局行政總裁的建議薪酬條件，未必是參照該兩局對照公司所有行政總裁的薪酬而制訂的。他明白委員對該等機構高層管理人員的適當薪酬水平可能有不同看法。然而，如沒有關於市場上相若職位薪酬水平的客觀資料，則難以釐定適當的薪酬水平。

21. 李卓人議員質疑，揀選南華早報、惠普及國際商業機器等公司作為旅發局的對照公司是否恰當。他亦關注到，與該等大型牟利企業相比，會導致旅發局總幹事的建議薪酬條件過高。他認為顧問研究所採取的方法不可接受，並要求政府當局聘請顧問進行另一項檢討。李議員亦要求行政署長提供進一步的資料，說明如何揀選旅發局對照公司的職位，以便在釐定旅發局最高級3層管理人員的建議薪酬時作為參考。

(會後補註：政府當局提供的補充資料已於2004年1月13日隨立法會CB(1)772/03-04(01)號文件送交委員參閱。)

22. 李卓人議員維持他的看法，認為高層管理人員，尤其是選定機構的行政總裁薪酬過高，並不合理。他認為，為該等高層管理人員釐定目標薪酬水平時與其參考市場中位數，不如依循處理主要官員薪酬的做法，即把私營機構行政總裁的薪酬中位數扣除大約30%。此外，他認為應參考海外司法管轄區公營機構相若職位的薪酬條件。

23. 張文光議員及陳偉業議員贊同李議員的意見，認為選定機構高層管理人員的薪酬水平過高，並不合理。陳議員亦贊同李議員的意見，認為應參考海外釐定公營或法定機構高層管理人員薪酬的做法。

24. 行政署長解釋，政府當局已要求顧問就海外中央銀行和財務監管機構釐定薪酬的做法提供資料，以供參考，而有關資料載於顧問報告附錄3。他重申，在落實

顧問建議時，政府當局會依循顧問報告所確立的原則。他指出，是次會議的目的是讓政府當局向委員匯報檢討的最新進展，其中包括選定機構的管理委員會就實施顧問建議事宜所作的回應，以及有關政策局的意見。根據有關機構高層管理人員現時的薪酬水平作任何結論並不公平，因為部分建議因有關機構必須履行合約訂明的責任而未能付諸實行。有關政策局會透過每年檢討及匯報的機制，監察建議的實施情況。如有需要，政策局會向有關的立法會事務委員會解釋10間機構各自作出的詳細薪酬安排。

為選定機構委任薪酬委員會

25. 陳婉嫻議員提到，顧問建議每間選定機構需有薪酬委員會，負責審批所有關於高層管理人員的薪酬安排。然而，選定機構的回應並無涵蓋這項建議。她認為，為使薪酬安排具有透明度和公正無私，薪酬委員會應由獨立機構而非選定機構的管理委員會委任。

26. 行政署長解釋，顧問提出有關薪酬委員會的建議是，每間機構應委任一個特定的委員會，負責研究薪酬政策和釐定薪酬調整。顧問並無建議委任獨立的薪酬委員會。政府當局認同許多管理委員會的法定職能是決定及監察薪酬政策及安排是否恰當。政府當局會確保每間該等選定機構會設立公平及具透明度的機制，以便檢討及訂定薪酬及相關安排。行政署長亦指出，顧問提出公開高層管理人員薪酬的建議，長遠而言會提高選定機構薪酬安排的透明度。

27. 陳婉嫻議員表示，政府當局應進一步提高委任選定機構高層管理人員的透明度，並糾正現時大部分高級職位由前任政府高級官員出任的情況。陳偉業議員贊同她的意見。

實施時間表

28. 李鳳英議員關注到選定機構實施顧問建議的時間表。李議員提述政府當局提供的文件附件A，當中載述多間選定機構已表明有需要在現行合約屆滿或聘用新人員時實施有關建議。她詢問政府當局有否有效措施監察實施情況。許長青議員與她有相同的關注，並認為當局應確保選定機構遵守顧問的建議。

29. 行政署長回應時指出，選定機構提供的實施時間表載於文件附件A第9項。他重申，雖然選定機構在某些情況下有必要對顧問建議稍作調整，但該等建議普遍

獲選定機構採納。政府當局已答允按照顧問的建議，在該等機構與有關政策局之間訂立每年匯報的機制。

未來路向

30. 主席在總結時表示，從會上討論來看，議員顯然不同意透過參照私營機構的薪酬條件，評估選定機構高層管理人員薪酬條件的原則。依議員之見，該等高層管理人員現時的薪酬水平偏高。鑒於10間選定機構全部承諾每年向有關政策局匯報高層管理人員的詳細薪酬安排，以及實施顧問建議的情況，主席認為議員如有意跟進此事，可邀請有關政策局向相關的事務委員會匯報進展。

IV. 制訂更完備的公務員薪酬調整機制工作的進展

(立法會 CB(1)450/03-04(01) —— 公務員事務局局長於2003年11月26日致事務委員會主席的函件
號文件

立法會 CB(1)450/03-04(02) —— 政府當局提供的
號文件 文件

立法會 CB(1)450/03-04(03) —— 制訂更完備的公務員薪酬調整機制工作進度報告
號文件 (2003年11月))

政府當局作出簡介

31. 主席簡介此事的背景。行政長官會同行政會議在2003年2月25日決定制訂更完備的公務員薪酬調整機制後，公務員事務局局長在2003年11月26日告知事務委員會，政府當局計劃在2004年第四季着手進行薪酬水平調查的實際調查工作，並預期在2005年第二季完成整項工作，包括就如何應用薪酬水平調查結果提出詳細建議，以及提交有需要制定的法例，落實日後可以向上和向下調整薪酬的機制。

32. 應主席邀請，公務員事務局局長向委員簡介制訂更完備的公務員薪酬調整機制工作的最新進展。為推展這項工作，政府當局設立了由公務員事務局局長擔任主席的督導委員會和諮詢小組，前者的成員來自3個公務員薪酬及服務條件諮詢組織，後者的成員是4個中央評議會職方和4個主要跨部門公務員工會的代表。政府當局在諮詢督導委員會和諮詢小組後研究了多項事宜，其中包

括制訂更完備公務員薪酬調整機制的有關政策考慮因素和大概範疇，並擬定了工作計劃。

33. 公務員事務局局長向委員闡述制訂更完備公務員薪酬調整機制的下列多個政策因素和大概範疇：

- (a) 更完備的機制應能達致公務員薪酬政策的一貫目標，即提供足夠的薪酬，以吸引、挽留及激勵有合適才幹的人士，為市民提供具成效和有效率的服務。這個機制亦應有助秉持和培養公務員隊伍的基本信念。
- (b) 鑒於公務員隊伍和私營機構在運作方式、聘任和薪酬安排、工作性質和要求等方面有所不同，政府當局應依循維持公務員薪酬與私營機構員工薪酬大致相若的既定原則。
- (c) 政府當局需確保對現行公務員薪酬調整機制作出的任何改動符合《基本法》，並充分顧及合約方面的考慮、適用於香港的國際義務，以及政府與公務員之間的僱傭關係所涉及的其他法律事宜。

34. 關於該項工作的工作計劃，公務員事務局局長表示，政府當局原定在2004年完成整項工作，但考慮到過去數月所接獲的意見後，認為應預留充分時間詳細研究所涉及的許多複雜事宜，特別是薪酬水平調查的具體方法及如何應用薪酬水平調查的結果。為確保有充分時間進行更廣泛的諮詢，並鑒於所涉事宜的複雜性，政府當局計劃在2005年第二季完成該項工作。有關的工作計劃載於政府當局提供的文件第13段。

申報利益

35. 主席申報利益，表明他是督導委員會的成員。

討論

制訂更完備公務員薪酬調整機制的工作計劃

36. 張文光議員表示，民主黨的議員認為現行的公務員薪酬調整機制有不足之處，急需作出改善，從而為可以向上及向下調整薪酬的機制訂定法律架構，以免日後在薪酬調整事宜上有不必要的爭議。他質疑，政府當局決定把完成工作的日期由2004年押後至2005年第二季，實際上是否為了延遲到2004年9月立法會選舉之後，

才把草擬的法例提交立法會。張議員指出，《公職人員薪酬調整(2004年／2005年)條例》的範圍只涵蓋2004年及2005年的薪酬調整，而為落實可以向上及向下調整薪酬而草擬的法例則在2005年第二季提交立法會，他關注到政府當局會否趕及制訂擬議的薪酬調整機制，以落實2006年的公務員薪酬調整。

37. 公務員事務局局長澄清，政府當局考慮到職方代表在過去數月討論中所表達的意見後，才決定修改完成該項工作的時間表。他強調，最新的工作計劃旨在預留足夠時間，以便進行更廣泛的諮詢，政府當局無意延遲提交有需要草擬的法例。公務員事務局局長提述文件第13段所載的工作計劃時解釋，政府當局向立法會提交任何有需要草擬的法例前，會徵詢員工對制訂薪酬調整機制的意見，並不時向議員匯報有關工作的進展。政府當局計劃在2004年第二季提交有關薪酬水平調查方法及改善薪酬趨勢調查方法的建議，並提出如何應用薪酬水平調查結果的大體構思。政府當局亦計劃在2004年第四季備妥為落實可以向上及向下調整薪酬而有需要草擬的法例，以便諮詢員工。鑒於所涉事宜的複雜性，政府當局認為適宜預留更多時間，以便在有關工作的不同階段進行更長時間的諮詢。視乎諮詢的進展，政府當局一經準備就緒，便會嘗試盡快向立法會提交有需要草擬的法例。

薪酬水平調查的方法

38. 許長青議員詢問在進行薪酬水平調查時會調查哪類私人公司，並認為調查範圍應包括不同規模的公司，以便提供有代表性的私營機構薪酬水平。公務員事務局局長解釋，為確保薪酬水平調查會以可靠和專業的方法進行，政府當局已委聘顧問，在技術上協助當局制訂可行和具體的調查方法。當局將於2004年第二季提交有關薪酬水平調查方法的建議，以便諮詢事務委員會、員工及公眾。

39. 李鳳英議員關注到政府當局採用何種採購和招標程序，甄選合適的顧問就薪酬水平調查的方法提出建議。她認為甄選過程應有公開和公平的競爭。她亦要求政府當局提供資料，說明邀請顧問公司提交意向書的準則。

40. 公務員事務局局長強調，政府當局已嚴格遵循政府內部的既定程序，委聘顧問設計薪酬水平調查的具體方法。整個程序由具有採購經驗的公務員負責。公務員事務局常任秘書長補充，根據甄選顧問的既定程序，

視乎顧問服務的性質，需採購顧問服務的部門會考慮各顧問公司在有關行業的相關經驗，然後初步選出顧問公司，並邀請該等公司提交標書。在甄選顧問就薪酬水平調查的方法進行研究的過程中，公務員事務局曾向15間經初步選出的顧問公司發出邀請。為反映政府當局對質素的重視，以及確保各項建議在質素方面得到不偏不倚的評估，政府當局在評估顧問提交的標書時，首先會進行技術評估，然後會對收費建議另作評估。公務員事務局在邀請經初步選出的顧問公司提交建議之前，已訂定技術評估的準則。公務員事務局常任秘書長解釋，政府當局計劃分兩個階段，在顧問的專業協助下制訂調查方法，以及進行實際的調查工作和數據分析工作。政府當局會要求在第一階段研究委聘的顧問，就調查的設計和方法提供可行建議。政府當局會就第一階段研究提出的建議進行廣泛諮詢，然後決定具體的調查方法。她向委員保證，政府當局會就各項建議徵詢員工的意見。

41. 李卓人議員注意到 Hay Group 獲委聘為第一階段研究的顧問，並指出同一顧問曾獲委聘就法定及其他機構高層管理人員的薪酬進行檢討。應李議員的要求，公務員事務局常任秘書長答允在會後提供有關顧問工作範圍及顧問費用的資料。

(會後補註：政府當局提供的補充資料已於2004年1月13日隨立法會CB(1)772/03-04(02)號文件送交委員參閱。)

如何應用薪酬水平調查的結果

42. 陳國強議員強調在應用薪酬水平調查結果時符合《基本法》規定的重要性。公務員事務局局長向委員保證，政府當局會確保對現行公務員薪酬調整機制作出的任何改動，均符合《基本法》的規定。他告知委員，政府當局會與督導委員會及諮詢小組進一步討論應如何把薪酬水平調查的結果應用於公務員。這是複雜的事宜，員工對此大表關注。政府當局打算在2004年第二季提出如何應用調查結果的大體構思，例如就調查結果應否按公務員的入職日期，以不同方法應用於不同組別的公務員提出建議，以便進行廣泛諮詢，以及在2005年第二季就如何應用調查結果的事宜提交詳細建議。

43. 李卓人議員指出，《基本法》第一百條訂明，香港特別行政區成立前在香港政府各部門任職的公務人員可留用，其年資予以保留，薪金、津貼、福利待遇和服務條件不低於原來的標準。他詢問政府當局是否打算把公務員的薪酬進一步削減至低於1997年6月30日的水

平。李議員認為，鑒於公務員薪酬水平會透過《公職人員薪酬調整(2004年／2005年)條例》回復至1997年6月30日的水平，政府當局如不打算進一步削減公務員的薪酬水平，便無須進行薪酬水平調查。

44. 公務員事務局局長回應時指出，根據公務員薪酬與私營機構員工薪酬保持大致相若的既定原則，政府當局必須定期進行薪酬水平調查。鑒於上一次薪酬水平調查在1986年進行，進行薪酬水平調查是制訂更完備公務員薪酬調整機制時須優先處理的工作之一。他重申，政府當局會確保對現行機制作出的任何改動均會符合《基本法》的規定，並會充分顧及合約方面的考慮。政府當局明白到，鑒於《基本法》的條文，把在1997年7月1日前在職公務員的薪酬水平向下調整的空間有限，但如該項調查確定公務員的薪酬與私營機構員工的薪酬存有差距，政府當局便須考慮應用薪酬水平調查結果的適當安排。他向委員保證，政府當局會廣泛諮詢員工，然後才就薪酬水平調查結果的應用詳情作出決定。

45. 公務員事務局局長回應李卓人議員的詢問時解釋，在諮詢員工的過程中，有不同意見及激烈辯論實屬正常，政府當局會就如何推展制訂更完備薪酬調整機制的工作，尋求達致大體上的共識。

46. 李卓人議員反對按公務員的入職日期，把薪酬水平調查結果應用於不同組別的在職公務員。他認為，待遇不同會引起員工士氣的問題，並建議薪酬水平調查的結果只應適用於新聘人員。李鳳英議員贊同李議員的意見。李鳳英議員認為，若政府當局罔顧職方明確的觀點，即因應薪酬水平調查而作出的任何改動只應適用於新聘人員，則進行員工諮詢根本毫無意義。

47. 公務員事務局局長表示，政府當局察悉員工認為薪酬水平調查的結果只應適用於新聘人員的意見。鑒於所涉事宜的複雜性，政府當局就更完備機制的建議諮詢員工並與員工進行討論之後，才會就應用事宜作出決定。他澄清，雖然按公務員的入職日期應用薪酬水平調查的結果是當局考慮的方案之一，但當局在現階段對應用事宜並無既定立場。

推廣集體談判機制

48. 陳國強議員要求政府當局考慮推廣及制訂公務員工會與政府就薪酬調整決定進行集體談判和協議的機制，作為制訂更完備公務員薪酬調整機制工作的一環。陳偉業議員有類似看法。他指出，《組織權利和集體談

判權利公約》(第98號)是基本的國際勞工標準，因此應在香港推廣。

49. 公務員事務局局長回應時解釋，諮詢4個中央評議會是現行薪酬調整機制的一環。就公務員薪酬調整制訂集體談判機制是一件不同的事及一項重要改動，必須進一步詳加研究。他解釋，鑒於公務員的薪酬由公帑支付，除考慮職方的要求外，現行薪酬調整機制亦一直顧及財政預算和經濟狀況等因素。簡而言之，公務員薪酬政策是重要的公共政策，較純粹透過僱主與僱員進行磋商達成集體協議所涉及的考慮更多。

50. 對於政府當局無意作出改善，令香港符合國際標準，陳偉業議員感到失望。他又批評當局對公務員薪酬政策和法定及其他機構高層管理人員的薪酬政策持雙重標準，因為當局讓該等機構的管理委員會作出薪酬決定，但強調有需要大體上就公務員薪酬達成共識。他亦擔心政府當局會試圖利用公眾壓力，實施職方認為不可接受的薪酬政策。公務員事務局局長察悉陳議員的關注。他解釋，雖然政府當局與公務員協會在制訂更完備薪酬調整機制的事宜上持不同觀點，公務員薪酬政策屬重要的公共政策，所作的任何改動必須獲公眾及立法會支持。他亦向委員保證，法定機構的薪酬事宜正由各有關政策局監察。

V. 公務員培訓處改組計劃

(立法會 CB(1)551/03-04(03)——政府當局提供的
號文件 文件)

政府當局作出簡介

51. 應主席邀請，公務員事務局局長簡介把公務員培訓處(“培訓處”)歸併入公務員事務局建議。概括而言，政府當局檢討培訓處運作的策略目的，是要確保投放在培訓發展的資源以最具成本效益的方式加以善用，以致能提供最切合市民需要的服務。他指出，為了精減架構層及提高效率，政府當局已訂定培訓處的重組建議，詳情載於當局的文件。他向委員保證，重組計劃預期不會引致強制遣散，政府當局會作出合理安排，調派受影響的員工到其他職位工作。當局已就有關建議諮詢職方，並會繼續與職方商討，以便制訂所需措施協助員工面對轉變。

討論

52. 李鳳英議員欣悉重組建議不會引致強制遣散。然而，她指出，政府當局應向公務員提供更多輔導服務或相關課程，以協助他們應付工作壓力。公務員事務局局長多謝李議員的意見，並指出麥國風議員曾在2003年12月3日立法會會議上提出有關公務員工作壓力的質詢，正如他給予麥議員的答覆所載，政府當局在過去兩年，每年為各級公務員安排約140項壓力管理課程。除課堂訓練外，培訓處亦提供有關壓力管理和情緒智商的網上課程和資料，並舉辦有關壓力管理的研討會。

53. 主席關注到公務員事務局如何監察各政策局／部門提供的培訓課程，以確保有效運用培訓資源。公務員事務局常任秘書長提述文件第20及21段時解釋，公務員事務局會設置一套完善的資訊管理系統，以便全面監察整個公務員隊伍的培訓情況，並讓公務員事務局及各政策局／部門掌握適時實用的資料，進一步改善培訓計劃，因而以最具成本效益的方式滿足公務員不斷轉變的培訓需求。

54. 鑒於會議法定人數不足，主席結束會議。他提醒委員，政府當局計劃在2004年1月7日的人事編制小組委員會會議上提交有關建議，供該小組委員會考慮。

VI. 其他事項

55. 議事完畢，會議於下午12時50分結束。

立法會秘書處
議會事務部1
2004年1月15日